



BLEKINGE TEKNISKA HÖGSKOLA VT2015
SEKTIONEN INDUSTRIELL EKONOMI
*SAMHÄLLSVETARPROGRAMMET FÖR LÄRANDE, UTVECKLING OCH
KOMMUNIKATION*

Psykiskt välbefinnande på arbetsplatsen

En kvantitativ undersökning om
arbetsmotivation, arbetsmiljö och
gruppdynamik

Kandidatarbete i psykologi 15 hp

Författare: Alice Cehlin, Linda Palmqvist och Malin Disenhag

Handledare: Erik Lindström

Examinator: Erik Lindström

Abstrakt

Psyiskt välbefinnande på arbetsplats kan kännetecknas av att det finns ett bra samspel mellan arbetsgivare och anställda och en arbetsgivare som förebygger hälsa och säkerhet genom att vidtar nödvändiga åtgärder. Brist på socialt stöd, kamratskap, psykisk belastning och stress är några faktorer som kan leda till psykisk ohälsa på en arbetsplats. Syftet med studien var att undersöka anställdas psykiska välbefinnande på arbetsplatser med fokus på gruppdynamik, arbetsmotivation, stress och vilka förebyggande åtgärder som görs av arbetsgivaren. Undersökningen baseras på en enkätstudie med 97 deltagare i olika åldrar. Utifrån enkäterna gjordes tester i SPSS med yrkeskategorin i fokus och dess förhållande till psykiskt välbefinnande, stress, arbetsmotivation och gruppdynamik samt förebyggande åtgärden kring psykisk ohälsa inom varje yrkeskategori. Resultatet visar att anställda som uppskattas och har bra kommunikation har ett bättre välbefinnande på arbetsplatsen. Resultatet visar att det i huvudsak är arbetskamraterna som motiverar varandra på arbetsplatsen. Av resultatet så framkommer det att inom de flesta yrkeskategorierna så gör inte arbetsgivaren något fysiskt för att förbättra arbetsmiljön och välbefinnandet på arbetsplatsen. För vidare forskning inom detta område, hade det varit intressant att undersöka ålderskillnader inom psykisk ohälsa och arbetsmiljö. Studien hade också kunnat undersöka utifrån arbetsgivarens perspektiv vad gäller informationshantering och förbyggande handlingsplanplan vid psykisk ohälsa.

Nyckelord: Psyiskt välbefinnande, stress, arbetsmotivation, gruppdynamik, arbetsmiljö, psykisk ohälsa, förebyggande åtgärden.

Abstract

Mental well-being at the work place, could be characterised by a well-functioning interaction between employer and employees, as well as when the employer promotes health and safety for the employees, by applying adequate measures.

Lack of social support and camaraderie together with mental pressure and stress, are some factors contributing to lack of mental well-being at the work place.

The purpose of the study was to investigate the employee's mental well-being at the work place, focusing on group dynamics, work motivation and stress, together with what preventive measures may have been taken by the employer.

The investigation is based on a web-based survey, resulting in 97 complete responses from individuals of various ages. From the survey results, tests were made in SPSS with different professions in focus and its relation to mental well-being, stress, work motivation and group dynamics, in addition to preventive measures to address lack of mental well-being within each profession category.

The result shows that employees who are appreciated and where the communication is well developed, also benefit from mental well-being to a higher degree. Primarily it is the co-workers and colleagues that motivate each other most at the work place. It also shows that related to most professions, the employer does not apply any physical improvements to the work environment, nor to improve the mental well-being at the work place.

To further the study within this area, the education level could be evaluated to seek a connection to mental well-being.

Keywords: Mental well-being, stress, work motivation, professional motivation, group dynamics, work environment, preventive measures

Innehållsförteckning

1.	Inledning	4
2.	Teoretisk bakgrund	5
	2.1 Psykosocial arbetsmiljö	5
	2.2 Psykiskt välbefinnande	6
	2.3 Stress	7
	2.4 Arbetsbelastning	8
	2.5 Arbetsmotivation	8
	2.6 Gruppdynamik	9
3.	Syfte	12
	3.1 Frågeställningar	12
4.	Metod	12
	4.1 Deltagare	12
	4.2 Procedur	12
	4.3 Analys	13
	4.4 Etik	13
5.	Resultat	14
6.	Diskussion	19
	6.1 Slutsats	21
	6.2 Metoddiskussion	21
7.	Referenser	22
8.	Bilaga	24

Inledning

Hur mår människorna i dagens arbetsliv? Enligt arbetsmiljöverket så har oro och stress ökat dramatiskt och att orsaken till det kan vara alla goda förslag till utveckling av organisationer, flextider, arbete på flera fysiska platser, ständig uppkoppling, ökat tempo, kontinuerligt gränsöverskridande och mer arbete i temporära projekt som leder till stress och en underliggande osäkerhet kring vem man är och var man hör hemma (Arbetsmiljöverket, 2002).

Människan tillbringar ca 1800 timmar per år fördelat på cirka 40 år på arbetsplatsen och det är därför väldigt viktigt med arbetsmiljön eftersom den påverkar välbefinnande, hälsa, kompetens, socialt liv och identitet hos de anställda. Sett till arbetsrelaterade sjukdomar så är exempelvis belastningsskador fortfarande den vanligaste orsaken till arbetssjukdomar men den snabbast ökade gruppen av arbetssjukdomar är idag den grupp som har psykosociala orsaker (Arbetsmiljöverket, 2008). Psykisk ohälsa är idag en av de vanligaste orsakerna till att människor upplever sig ha dålig hälsa (Hallberg, 2010).

I början av 2000-talet började stressrelaterade och arbetsbelastade sjukdomar att öka och en av dem är psykisk ohälsa. Arbetsgivaren har en övergripande roll och ansvar i att förebygga sjukdomar och ohälsa på arbetsplatsen. Bland de förebyggande åtgärder finns vikten av att kommunicera, kontrollera arbetsbelastningen och se över arbetstider som kan påverka de anställda negativt och kan bidra till psykisk ohälsa. Arbetsgivaren kan behöva utveckla stödprogram inom de yrkesgrupper där psykisk ohälsa är störst. Arbetsgivaren har som ansvar att erbjuda andra arbetsuppgifter, stödprogram och tillsammans med den anställde försöka lokalisera källan till psykisk ohälsa (Vahle Westerhäll, Bergroth & Ekholm, 2009). Arbetsgivarens skyldigheter är också att öka medverkan på arbetsplatsen, förbättra kommunikationsnätet, erbjuda företagshälsovård samt utveckla, förändra eller återuppta arbetsgrupper. När någon drabbas av psykisk ohälsa är det nära sammankopplat till den anställdes roll i organisationen och känslan på arbetsplatsen och i en eventuell grupp, kanske behöver sammansättningen i gruppen förändras för att nå en positiv reaktion (Kaufmann & Kaufmann, 2005). I arbetsmiljöverkets författningssamling 2003:4 (AFS) 17§ hänvisas det till att arbetsgivaren ska se till att anställda är införstådda med kunskaper om arbetet och dess risker. Detta ska vara av tillräcklig vidd för att förebygga ohälsa på arbetsplatsen. Arbetsgivaren är också ansvarig för att göra riskbedömningar på arbetsplatsen (Arbetsmiljöverkets författningssamling, 2003).

Under sökningen av vetenskapliga artiklar framkom det att många författare väljer att se psykiskt välbefinnande och psykisk ohälsa utifrån isolerade faktorer, genom att studera faktorerna separerade från varandra studeras inte relationerna mellan faktorerna som påverkar psykiskt välbefinnande och psykisk ohälsa. Det är oftast flera faktorer som påverkar ett dåligt välbefinnande på arbetsplatsen och därför valdes inriktningen att studera relationerna mellan olika faktorer så som stress, arbetsmotivation, gruppdynamik och psykiskt välbefinnande. Genom att studera relationer mellan faktorerna hoppas författarna finna samband och oväntade mönster.

Teoretisk bakgrund

Psykosocial arbetsmiljö

Den psykiska och sociala miljön är viktiga element inom en organisation och de kan överlappa varandra och det kan då talas om psykosocial arbetsmiljö inom organisationer. En psykosocial arbetsmiljö avser arbetskamrater, relationerna till kunder/klienter, ledarskap, normer, arbetsuppgifternas utformning och lönesystem. Detta är faktorer som påverkar de anställda inom en organisation (Forsslund, 2013). Faktorer i den psykosociala arbetsmiljön kan vara lågt socialt stöd och låg upplevelse av inflytande. När människor arbetar i en dålig psykosocial arbetsmiljö försämras deras hälsobeteende på flera olika sätt som minskad motion, försämrade matvanor och ökad alkoholkonsumtion. Individer som arbetar under tidspress eller annan mental press är även mer riskbenägna vilket kan leda till ökade misstag och olyckor på arbetsplatsen. Det som är viktigt på en arbetsplats och för hälsan, är arbetets utformning då anställda tillbringa en ansevärd tid på arbetsplatsen. I den psykosociala arbetsmiljön, arbetets uppläggning och ledarskapet så finns det flera faktorer som kan leda till en arbetsrelaterad stress (Jedin, Hägg, Marklund, Nygren, Teorell & Vingård, 1999). Vidare så betonar arbetsmiljöns belastningsperspektiv att det kan vara hälsoskadligt för individer och grupper som relaterar till olika problem och påfrestande situationer på arbetsplatsen. När det finns många och svåra situationer som är psykiskt påfrestande i arbetsmiljön kan konflikter, stress, utbrändhet och mobbning framkomma i en större utsträckning. Motsatsen till belastningsperspektivet är arbetsmiljöns berikningsperspektiv som syftar till att bygga upp stabila och positiva händelser på arbetsplatsen och i arbetsmiljön som bygger upp anställdas motivation, inspiration och skapar arbetsglädje. Om berikningen är större än belastningen kan anställda lättare bortse från negativa effekter samtidigt som de måste vara medvetna om att det finns en viss negativ effekt i arbetsmiljön (Kaufmann & Kaufmann, 2005).

Andra organisatoriska aspekter och faktorer i den omgivande arbetsmiljön är att ledarskapet på alla nivåer är en stor faktor för en frisk arbetsplats. En respektfull människosyn, öppenhet, tydligt ledarskap och en god kommunikation är grundläggande faktorer för en frisk arbetsplats. Detta är något som kan ske i form av teambuildingaktiviteter och olika internutbildningar (Hallberg, 2010). Andra viktiga faktorer för en friskare arbetsplats visades i en studie av Aronson och Lindh (2004) var vikten av att kunna bestämma sin arbetstakt, att inte jobba under hård tidspress, tillräckligt med resurser att utföra arbetet på ett bra sätt samt ett bra stöd från ledarsidan (Aronson & Lindh, 2004). Faktorer som kan leda till stress och ohälsa på en arbetsplats kan vara vilken anställningsform individen har, vilka arbetstider som finns samt om individen känner en arbetsstrygghet eller inte. Andra viktiga faktorer är Krav, kontroll och stöd och dessa faktorer går att förändra eller påverkar så att det skapas en arbetsmiljö där anställda arbetar effektivt med mindre frånvaro och framförallt mår bättre. En välkänd modell som används är Krav-kontroll-stödmodellen som beskriver hur dessa tre faktorer samverkar. Modellen visar i huvuddrag hur anställda klarar av krav om de samtidigt har en hög kontroll. Krav kan vara psykiska eller fysiska och handlar om hårt arbetet är för den anställde och hur påverkan blir på individen, kontroll handlar i grunden om hur mycket inflytande och påverkansmöjligheter de anställda har över sitt arbete. Socialt stöd leder till ökad hälsa och trivsel eller kan mildra negativa effekter av dåliga förhållanden på en

arbetsplats. Det handlar om vilket socialt stöd den anställde upplever från människorna i sin omgivning och på en arbetsplats skiljs det på stöd från chefer och stöd från arbetskamraterna (Jedin et al., 1999).

Psykiskt välbefinnande

Kraven i arbetslivet har ökat när det gäller upplevelser av jäkt, psykisk ansträngning och stressymptom. Enligt arbetsmiljölagen är arbetsgivaren skyldig att sörja för anställdas hälsa och säkerhet i arbetet genom att vidta nödvändiga åtgärder för att förebygga och minska stress. Anställda kan också genom egna attityder och åtgärder påverka och förebygga arbetsrelaterad stress. Det bör finnas en balans mellan krav och resurser i både privatliv och arbetsliv för att arbetsförmåga och hälsa ska främjas. Enligt folkhälsorapport har det psykiska välbefinnandet i Sveriges befolkning försämrats sedan 1980-talet. Stress, som en del av den psykosociala arbetsmiljön, kan leda till både psykisk och fysisk ohälsa och följden blir ofta sjukfrånvaro (Socialstyrelsen, 2009).

Det framkommer att psykosociala faktorer spelar stor roll för många arbetsrelaterade sjukdomar, brist på socialt stöd, kamratskap, psykisk belastning och stress är riskfaktorer för psykisk ohälsa. Genom att skapa arbeten med innehåll som de anställda kan påverka elimineras vissa riskfaktorer direkt. Det är också i samspelet arbetsgivare- anställd som ohälsa kan bekämpas och ett hälsosamt liv istället kan utvecklas även värderingar och attityder styr en del av ohälsan inom arbetsgrupper på en arbetsplats (Günzel & Zanderin, 2012). Forskare menar även att det finns samband mellan ålder och uppfattningar om organisatorisk rättvisa. När äldre anställda upplever en hög nivå av organisatorisk rättvisa har det cirka 12 procent mindre risk att missa arbetet på grund av någon sjukdom. Hög nivå av upplevd organisatorisk rättvisa är förenat med en lägre risk för psykiska symtom och sömnlöshet. Det framkommer även att höga nivåer av rättvisa är relaterat till minskade stressnivåer på arbetsplatsen och uppfattningarna har över tid satts i samband med god hälsa och en nedgång i organisatorisk rättvisa har visat sig vara relaterat till dålig hälsa på arbetsplatsen (Tenihälä, Linna, Von Bonsdorff, Pentti, Vahtera, Kivimäki & Elovainio, 2013).

Det har även påvisats att det finns åldersrelaterade skillnader av anställdas beteende på effekterna av psykosociala arbetsförhållanden. Tenihälä et al. (2013) menar att det finns belägg för att äldre anställda är mer generellt nöjda med sitt arbete och mer fästa vid sina sociala miljöer. Vidare menar Tenihälä et al. (2013) även att äldre anställda har lättare för att dra sig ur otillfredsställande arbetsförhållanden (Tenihälä et al., 2013). Något annat som ökar med åldern är anställdas önskan om kontroll över sitt arbete och kan innehålla faktorer såsom jobbstyrning, flexibla scheman och självständighet. Forskare menar även att känslomässig balans och välbefinnande är åldersrelaterat och att äldre vuxna har en positiv livstillfredsställelse därför att de har ökade värden på olika aspekter av livet (Tenihälä et al., 2013).

Utifrån tidigare forskning framkommer empowerment ur en managementsyn och detta kan förknippas med ett välbefinnande på arbetsplatsen. Det handlar om att motivera teamet och individen till att uppnå organisationens målsättning och att detta kan lyckas oberoende av vilken kontroll ledningen har. Empowerment kan översättas till egenmakt och det syftar till att

individen som jobbar inom en organisation eller är del av en grupp ska känna att hon/han som person har makt över sin egen situation och sina arbetsuppgifter, förändringar och sin närmiljö. Empowerment handlar också om att göra det möjligt för anställda att ta kontroll över de faktorer som kan påverka dem, både negativa och positiva. Som anställd i en organisation finns det en möjlighet att göra sin röst hörd vid planering, beslut och vid andra åtgärder. Genom att stärka de anställdas personliga resurser så får de mer makt över sina arbetsuppgifter, detta kommer generera i ett ökat självförtroende och självkänsla. I företag eller organisationer där de anställda känner att de inte har möjlighet att påverka situationen uppstår oftast en låg effektivitet (Payne, 2008). Payne (2008) framhävdar att empowerment handlar om att stärka jagbilden och genom det få ett ökat självförtroende. Användandet av ett kritisk synsätt gentemot sin omgivning och att förstärka sina personliga och kollektiva resurser gör att anställda kan använda sig av detta i politiska och sociala sammanhang (Payne, 2008). Således menar Menckel och Österblom (2000) att empowerment är en viktig komponent på en hälsofrämjande arbetsplats som står för utveckling av de anställdas egna handlingsförmågor och handlingsutrymme. På en arbetsplats så är det värdefullt att hjälpa de anställda att utveckla life skills, som är färdigheter som hjälper individen att möta det dagliga livet (Hallberg, 2010). Life skills kan vara beteendemässiga beteenden så som god kommunikationsförmåga, kognitiva som kan vara förmågan att planera, fatta beslut och lösa problem. Kan även vara intrapersonella som är förmågan att sätta mål och visioner eller interpersonella som är förmågan att ha god självkänsla (Hallberg, 2010).

Stress

Stress är något som lyfts fram när det kommer till olika faktorer som kan ha med psykiskohälsa att göra och definitionerna av stress är många och kan lägga olika innebörder i begreppet. Men två centrala beståndsdelar framträder dock i de flesta definitioner: stress har ett yttre ursprung som kan ge upphov till inre fysiologiska och psykologiska förändringar eller störningar som utgör ett hot mot individen (Rydén & Stenström, 2008). En allmänt vedertagen definition av stress som flera forskare lyfter fram är att stress består av en generell, fysiologisk och psykisk aktivering till följd av en fysisk eller psykisk belastning, (Selye, 1956). Det får inte förglömmas att stress ursprungligen är en naturlig och nödvändig del av livet, en akut stressreaktion syftar till att främja anställdas överlevnad och är på så sätt till för att höja beredskap och förmåga att anta utmaningar och lösa svårigheter. Men en negativ och skadlig stress i arbetet är när kroppen inte får chans att återhämta sig och som istället blir till ett hot mot hälsan. Vanliga effekter av en stressrelaterad situation är trötthet, nedstämdhet, minskad prestationsförmåga, minnesstörningar, sömnproblem, nedsatt immunförsvar och yrsel (Hallberg, 2010).

McGraths modell är en transaktionsmodell för stress och stress kan i detta fall betraktas som en ömsesidig samverkan mellan olika kritiska faktorer på arbetsplatsen. Det finns enligt modellen fyra stadier som skapar stress för de anställda. Det är bland annat krav som kan vara både fysiska och sociala aspekter i miljön och bidrar till belastningar. Tolkningen av stressen är det andra stadiet och det relaterar till hur anställda uppfattar krav, värderar och bedömer dem för att sedan kunna bemästra dem och undanröja stressen. Det tredje stadiet är respons som är personens reaktion på stressen, detta följs av det fjärde stadiet som är konsekvenserna

och följderna av stressen. Stressen kan visa sig i form av sämre prestation och att individen drar sig undan. Psykiska konsekvenser kan också visa sig genom ilska, obehag, oro och ångest. Konsekvenserna påverkar både den anställda och organisationen och kan på sikt drabbas av psykisk ohälsa på grund av stressen och organisationen kan gå miste om värdefull arbetskraft och individens kompetens vid en eventuell sjukskrivning (Kaufmann & Kaufmann, 2005).

Stress utgör en del av den psykosociala miljön, men är bara en aspekt av arbetet. I det psykosociala perspektivet på arbete framkommer en helhetssyn på alla förhållanden i arbetet som påverkar välbefinnandet och arbetsglädjen. Till en helhetssyn hör arbetets organisering, bemanningsförhållanden, möjligheter till utveckling, arbetets innehåll samt variationsmöjligheter och den sociala miljön runt omkring oss i form av arbetskamrater och ledning (Rydén & Stenström, 2008).

Arbetsbelastning

En annan faktor som har betydelse för välbefinnandet på en arbetsplats är hur arbetsbelastningen ser ut och en del forskare anser att utmattningssyndrom hos en anställd kan vara tecken på undermåliga organisatoriska eller psykosociala förhållanden på arbetsplatsen (Jedin et al., 1999). Hur organisationen ser ut på en arbetsplats har stor betydelse för vilken grad vi har möjligheter att utnyttja och utveckla våra färdigheter. Sett till bemanningen på en arbetsplats så har den en stor betydelse för tempot och upplevelsen av jäkt i arbetet samt en möjlighet att kunna utföra arbetsuppgifterna på ett sätt som gör att de anställda känner sig nöjda med insatserna. Arbetstiderna på en arbetsplats är det som ger ramen för växlingen mellan arbete, fritid och återhämtning. Arbetskamraterna är källan till erfarenhetsutbyte, socialt stöd och förutsättningen för gemenskap där strävan är att uppnå olika mål och resultat. Men arbetskamrater kan även vara en källa till besvikelser och konflikter på en arbetsplats (Hallberg, 2010). Studier visar på att människor som inte trivs med arbete på obekvämt tid oftast är de som upplever störst intrång på sitt sociala liv. Det har runtom i landet prövats olika metoder för att förbättra arbetstider inom olika yrkesgrupper som exempelvis flexibel arbetstid, det har visat sig att flexibel arbetstid kräver självdisciplin. Anställda med flexibel arbetstid har oftast högre trivsel, känner sig mindre stressade och kan på så sätt prestera bättre (Hallberg, 2010).

Arbetsmotivation

Arbetsmotivation i samband med välbefinnande på arbetsplatsen och arbetsmotivation framstår av forskare, vanligtvis genom tre egenskaper: Det finns en önskan om att uppnå någonting, det finns en lyhördhet för belöning samt att det finns en känsla av att prestera bättre. Motivationen har en tendens att försämrats om de personliga behärskningarna är dåliga och om relationerna på arbetsplatsen är dåliga, detta kännetecknas både inom arbetsgruppen och relationen till chefer och ledning. Motivationen på arbetsplatsen har två framstående komponenter som är beteendeaktiveringssystemet (BAS) och beteendehämningssystemet (BIS). Om en anställd har ett högt BAS genererar det till att denne är extra mottaglig för belöning och har en stark lyhördhet för belöning som då får individen motiverad till olika mål och handlingar. Om den anställde däremot har ett lågt BAS krävs det en stor ansträngning för att uppnå de mål som förväntas av den anställda och för att känna motivation behöver den

anställda uppleva positiv respons. Ett högt BIS innebär en hög känsla för bestraffning eller negativ respons, detta leder till den anställda ofta känner obehag, ångest och frustration i situationer som kräver motiverande egenskaper. Känner inte den anställda någon motivation till arbetet kan det komma från ett beteendehämningssystem, för att få detta att övergå till ett beteendeaktiveringssystem behövs positiv respons. Den positiva responsen behöver utvecklas för att på sikt få anställda att känna glädje i samband med situationer som kräver motiverande egenskaper för att uppnå mål (Diefendorff & Mehta, 2007).

Motivation utgör en drivkraft för anställdas handlingar, det kan röra sig om olika behov, önskemål och förväntningar. Motivation handlar då om att sträva efter att förverkliga olika mål. Motivation och mål är nära sammankopplade och därför är det viktigt att anställda och arbetsgivare strävar efter samma sak för att det inte ska bli rubbningar som medför psykisk ohälsa. Arbetsmotivation hör ihop med faktorer som delaktighet, tilltro, trygghet och kommunikation. Detta bildar en helhet som är viktig för de anställda och känslan av sammanhang, struktur och hälsa (Vahle Westerhäll, Bergroth & Ekholm, 2009). Flera forskare lyfter fram känslan av sammanhang som utgörs av begreppet KASAM och beskriver de faktorer som bidrar till hälsa. KASAM beskriver känslan av tilltro, tillvaro, strukturerad och ett förståeligt sammanhang i livet. KASAM handlar då om i vilken utsträckning anställda upplever tillvaron som begriplig, hanterbar och meningsfull, detta leder till en bättre hälsa (Lundsbye, Sandell, Währborg, Fälth & Holmberg, 2010). Antonovski menar att individer med en stark KASAM ser på världen som meningsfull och förståelig och som medför en beredskap att agera, att hitta möjliga utvägar när människan ställs inför olika problem. Individer med en svag KASAM ger istället upp i förväg med att försöka göra problem begripliga och intar istället en negativ hållning när det uppstår problem. Antonovski menar att detta leder till att problem som på så sätt skapar ångest och olycka hos individen (Månsson, 2008).

Det framkommer även att arbetsgivaren kan vara en bidragande faktor till anställdas beteende. Om det inte finns förutsättningar och möjligheter till att lyckas sjunker arbetsmotivationen och om detta pågår under en längre tid kan ovilja hos en anställd övergå till psykisk ohälsa. Många gånger har psykisk ohälsa sina rötter i en otrygghet hos den anställda som till exempel rollen i gruppen, sin anställning och relationen till arbetsgivaren (Angelöw, 1991). Som anställd behövs en känsla som tyder på att personen känner sig behövd på arbetsplatsen och till viss del är det arbetsgivaren som behöver förstärka detta hos de anställda, engagemanget från företaget eller organisationen motiverar de anställda till att prestera bättre. Känner sig de anställda som en väl vald investering och arbetar på en stabil grund minskar risken för psykisk ohälsa. Genom att engagera de anställda i ökat personligt ansvar, öka synligheten och tydligheten så ökar både motivationen, delaktigheten och detta resulterar i en bättre grund för en god hälsa (Kaufmann & Kaufmann, 2005).

Gruppdynamik

För att det ska finnas en bra gruppdynamik i en personalgrupp på en arbetsplats behövs sociala behov bli tillgodosedda, det behöver finnas tillhörighet, kontroll och gemenskap för att inte psykisk ohälsa ska utvecklas. Vantrivsel och stress inom gruppen är vanliga faktorer som på sikt leder till psykisk ohälsa. Tillhörigheten behövs för att kunna känna sig accepterad i

gruppen och för att känna detta behöver den anställde till en viss del anpassa sig och hitta sin roll i gruppen. Gruppens medlemmar kan hjälpa till att få denna känsla bekräftad eller så kan gruppmedlemmarna göra tvärtom nämligen frysa ut vissa gruppmedlemmar. En annan viktig faktor är känslan av kontroll och är en viktig del av de sociala behoven i gruppen då anställda ofta vill känna sig självständiga och kunna hävda sig i förhållande till andra. Är gruppdynamiken inte så bra finns det ett större behov av kontroll och att kunna hävda sig men är gruppdynamiken bra försöker de anställda istället nå en gemenskap av kontroll för att tillsammans kunna lösa uppgifter och situationer (Granér, 1994).

Det finns olika teorier som belyser gruppdynamiken och psykologen Will Schultz har lanserat en teori som kallas Frio-teorin där han konstaterar att det tar tid för en grupp att gå in, mogna och fungera i olika situationer. Teorin innehåller olika faser och den första fasen är tillhörighetsfasen där anställda i en grupp försöker att lära känna varandra och söker gruppstrukturer och normer (Menckel & Österblom, 2000). Forslund definierar gruppnormer som en uppsättning förväntningar på hur gruppmedlemmarna ska agera. Det är regler och standarder som vägleder anställda i en grupp om vad som är lämpligt respektive olämpligt agerande (Forslund, 2013). Frio-teorins andra fas är rollsökningsfasen och det är i denna fas som statusen i gruppen blir viktigt och där roll och ansvarsfördelning står i fokus. Det är en arbetsam fas som innehåller mycket konflikter och i organisationer som är i ständiga omorganiseringar befinner de sig ofta i denna fas. Den tredje fasen kallas för samhörighetsfasen där gruppen utgör ett gott socialt nätverk vilket betyder att gruppen utgör en stödjande miljö och klimatet i gruppen tillåter medlemmarna att växa på egna villkor (Menckel & Österblom, 2000).

Enligt Gollwitzer (1999) är det viktigt att ha målbilder inom gruppen, genom mål kan relationerna i gruppen förbättras och upprätthållas. Genom en gemensam målsättning inom gruppen kan konflikter förhindras och risken för oro i arbetet kan minimeras. När gruppen arbetar efter givna mål finns det sannolikt en känsla av kontroll men det finns samtidigt en risk för att självständigheten försämras. Det är ofta en god idé att analysera gruppen och hur arbetet fungerar, ibland kan gruppmedlemmarna behöva ändra roller eller positioner för att bli mer produktiva i ett annat sammanhang. För att gruppdynamiken ska gynna ett gott och effektivt arbete är det av stor vikt att tänka positivt och bidra med positiv energi i gruppen som då stärker relationen och motivationen. När olika grupper jobbar med gemensamma målsättningar är det viktigt att gruppmedlemmarna är tillgängliga för information och att kommunikationen är bra för att hela tiden kunna jobba mot målen i gruppen (Gollwitzer, 1999).

Inom gruppdynamiken på en arbetsplats så är kommunikation ett viktigt redskap för en fungerande dynamik och en modell som många gånger används i kommunikationssammanhang är Joharifönstret (Luft, 1984). Modellen innebär och förklarar hur öppen en person är i relation till andra personer men också hur varse personen är om sina tankar, beteende och känslor. Hur mycket syns i vårt ”fönster” som visas för andra? Den här modellen byggs upp på två dimensioner: Det som är okänt och det som är känt för jaget och det som är okänt och det som är känt för andra människor. Det som är känt för jaget och det som är känt för andra, kallas för det öppna jaget. I det öppna jaget är personen medveten om

hur personen agerar i olika situationer och det öppna jaget är synlig för andra. Det som personen är medveten om själv men döljer för andra människor kallas för det dolda jaget. Det kan till exempel innebära att jag berättar för alla att jag gillar rock men jag döljer för andra att jag älskar jazz. Alla människor har olika beteende som medvetet inte framkommer men som ändå kan iaktas av andra. Människor i omgivningen är medvetna om de beteenden som personen inte själv är medveten om till exempel: Luktas illa, pillar i nästan, gör miner när vissa människor pratar och detta kallas för det blinda jaget. Det sista är det okända jaget som handlar om vårt beteende som varken personen själv eller andra människor känner till, till exempel hur personen agerar i jobbiga situationer. I interaktion med andra människor, visas det öppna jaget och det blinda jaget för varandra och om interaktionen försätter på en bra nivå, så kan personen välja att visa det dolda jaget. En utgångspunkt är att ju större det öppna jaget är mellan varandra, desto bättre blir kommunikationen mellan varandra och ett sätt att uppnå detta är genom öppenhet och feedback (Luft, 1984).

Det finns många forskare som anser att vägen till en effektiv grupp är en god kommunikation och det kan uppnås om alla som ingår i gruppen är öppna mellan varandra. En god kommunikation kräver ett förtroende mellan varandra och ett sätt att bygga upp bra förtroende är att ge konkret feedback till varandra i gruppen, detta kommer att generera till en ökning av det öppna jaget (Forslund, 2013). Enligt Joharifönstrets modell expanderar det öppna jaget när det delas med andra människor och det kommer att medföra att det dolda jaget kommer att minska, när anställda inom gruppen ger varandra feedback kommer det blinda jaget att påverkas och den anställde kommer att upptäcka aspekter av sig själv som tidigare inte har varit kända och det kommer att medföra att det okända jaget kommer att minska (Bell, 1997).

Joharifönstret

	Känt för mig	Okänt för mig
Känt för andra	Öppna jaget	Blinda jaget
Okänt för andra	Dolda jaget	Okända jaget

Figur 1. Modell över Joharifönstret som visar det öppna, blinda, dolda och okända jaget (Luft, 1984)

Syfte

Syftet med vår undersökning var att undersöka anställdas psykiska välbefinnande på arbetsplatsen i olika yrkeskategorier med fokus på att finna samband och relationer mellan gruppdynamik, arbetsmotivation, stress, kommunikation och förbyggande arbete kring psykisk ohälsa.

Frågeställningar

Den första frågeställningen att utgå ifrån är, hur upplever anställda psykisk ohälsa på arbetsplatsen? Samt vad görs för att förebygga eller åtgärda psykisk ohälsa på arbetsplatsen?

Metod

Deltagare

Totalt var det 146 stycken deltagare som svarade på enkäten men det var ett bortfall på 49 deltagare. Deltagarna som föll bort var på grund av icke avslutade svar och det var främst de öppna svaren som inte var besvarade. Efter bortfallet blev det 97 deltagare som svarade på enkäten, deltagarna var i alla åldrar men med kriteriet att deltagarna skulle ha någon form av anställning. I enkäten fanns 10 stycken yrkeskategorier, hälsa och sjukvård, industri, bygg och anläggning, ekonomi och administration, data/it, försäljning/service, pedagogisk verksamhet, hotell/restaurang, kultur/media, transport samt annat alternativ. Det visade sig att de flesta deltagarna jobbade inom hälsa och sjukvård. Bland deltagarna visade det sig att omfånget på anställningstiden var 6-10 år och könsfördelningen på deltagarantalet var 63 kvinnor och 34 män.

Procedur

Arbetsprocessen började med ett sökande av artiklar i biblioteket på Blekinge tekniska högskola och i sökmotorn Summon. Vid sökandet av artiklar så utgicks det ifrån de valda nyckelorden som finns med i abstraktet, processen fortsatte med att gå igenom artiklarna för att se att de var relevanta för denna studie. Arbetsprocess fortsatte genom att skapa enkäten utifrån syftet och därefter skickades enkäten ut via sociala medier. Sociala medier valdes därför att deltagarantalet sannolikt skulle bli större och svaren skulle komma in snabbt samt av beskvämlighetsskäl. Svaren uppdaterades automatiskt och gjorde att enkäten kunde stängas ner vid tillräckligt många svar. Frågorna i enkäten är allmänna för området och kan besvaras av alla oavsett ålder, kön eller yrke. Försättsblad till enkäten innehöll syftet med enkäten, kriteriet att ha en anställning, etiska förhållningssätt som bland annat avser anonymitet, eventuella frågor om enkäten kunde ställas via Webpoll. När tillräckligt många deltagare hade besvarat enkäten fördes materialet från Webpoll över direkt till SPSS.

Enkäterna skapades i survey som tillhör onlineprogrammet Webpoll. Det gjordes olika indelningar på enkäten, bland annat arbetsmiljö där det ingick frågor som berörde tryggheten på arbetsplatsen, arbetstider och övertid, indelningen med välbefinnande hade frågor som berörde arbetsgivarens förebyggande av psykisk ohälsa, hälsovårdstjänst och uppskattning. Motivation innehöll frågor som handlade om de anställda känner sig motiverade och vem/vilken som motiverar dem, indelningen på kommunikation/gruppdynamiken och dess frågor handlade om deltagarnas stämning på arbetsplatsen och mobbing, kommunikation

mellan anställda och arbetsgivare och hur kommunikationen fungerar inom gruppen. Indelningarna gjordes utefter den teoretiska bakgrunden samt frågornas formulering. Genom att ha indelningar i enkäten blev det lättare att få en överblick och enkäten blev mer lättförståelig för deltagarna. Det var varierande frågor men som var vardagliga, vilket gjorde att alla kunde svara på dem. Svartalternativen var av olika typ med bland annat intervallskalor, ordinalskalor och nominalskalor. I enkäten fanns det också frågor med öppna svar för att få en djupare förståelse för deltagarnas upplevelse. Enkätfrågorna utgick från vetenskapliga artiklar och den teoretiska bakgrunden för att inte frångå ämne.

Analys

De valda artiklarna lades in som dokument i analysprogrammet Atlas.Ti . Forskningsfrågor skrevs in som memos för att kunna hålla fokus på det som var relevant i analysen av artiklarna. Friese (2014) skriver om Project memo som är till för att kunna hålla fokus på det som ska studeras. I memos kan forskaren lägga in forskningsfrågorna och detta bör göras i ett så tidigt stadium som möjligt av analysen, det kan även läggas till fler frågor eller idéer under processens gång i memos (Friese, 2014). Artiklarna analyserades i Atlas.ti för författarnas egen del och de memos som skapades var inte relevanta för studien i övrigt.

De öppna svarsfrågorna som fanns med i enkäten analyserades i Atlas.ti. Användandet av Atlas.ti gjorde det enkelt att skapa koder och genom koderna kunde samband urskiljas i det material som funnits. Atlas.ti gjorde det lättare att samla in faktorer, samband och liknelser från materialet som kunde inkludera känslor, värde och olika teman (Friese, 2014). Genom analysen av de öppna svaren i Atlas.ti så kunde det upptäckas liknande faktorer och samband till det övriga material.

Datan från enkäterna fördes över automatiskt till SPSS från Webpoll. I SPSS gjorde tester som avsåg att finna samband, mönster och avvikelser, detta gjordes genom korrelationer, t-tester. De olika testerna analyserades vidare utifrån stapeldiagram och korrelationstabeller där författarna kunde urskilja samband och liknelser men även avvikelser från den tidigare forskningen.

Etik

Undersökningen har genomförts enligt vetenskapsrådets riktlinjer för etiska ställningstaganden. Det framkom i enkäten att det togs hänsyn till etiska förhållningsprinciperna som finns enligt vetenskapsrådet och deras codex, det syftade till anonymitet, samtycke och rätten att kunna avbryta enkäten när som helst. De etiska kraven är kopplade till informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet enligt vetenskapsrådet (Larsen, 2007). Enkäten var anonym för att inte kunna koppla svaren till den enskilda individen, det framkom också att svaren endast behandlades av oss inom gruppen och handledaren. Det framkom också att svaren från enkäten skulle analyseras i analysprogrammet SPSS.

Resultat

Den första frågeställningen att utgå ifrån var, hur upplever anställda psykisk ohälsa på arbetsplatsen? Samt vad görs för att förebygga eller åtgärda psykisk ohälsa på arbetsplatsen? Deltagarna kommer från olika yrkeskategorier vilket gjorde att det fanns en möjlighet utgå från yrkena för att studera resultatet för att finna olika faktorer som påvisade mönster och samband. 48,5 % av deltagarna var i åldern 41-50 år, jobbar dagtid och heltid.

96% av deltagarna upplever att deras arbetsinsatser uppskattas som ett led av verksamheten och framförallt av svarsalternativet arbetskamrater framkommer det att man uppskattar varandra i större utsträckning men deltagarnas arbetsinsatser uppskattas bara i viss mån av överordnade. Deltagarna upplever en lugn och bra arbetsmiljö med god sammanhållning och förståelse för varandra. När det kommer till motivationen på arbetsplatsen är det främst arbetskamraterna som motiverar varandra. Kommunikationen fungerar däremot bra både mellan arbetsgivare och anställda samt att deltagarna i enkäten upplever en bra och fungerande gruppdynamik. 65 % av deltagarna arbetar övertid i någon form men av deltagarna som jobbar övertid är det bara 34 % som kan bestämma hur övertiden ska förläggas.

I en korrelation med faktorerna uppskattning, engagemang och kommunikation framkommer det att om anställda uppskattas av arbetsgivaren så engagerar arbetsgivaren sig även i välbefinnandet. Engagemanget kring välbefinnandet från arbetsgivaren ökar också om man kommer bra överrens och har bra kommunikation med överordnade. Det finns också ett samband med hur gruppen fungera och hur arbetsgivaren engagerar sig i välbefinnandet. Gruppdynamiken blir bättre om arbetsgivaren engagerar sig i välbefinnandet på arbetsplatsen samtliga samband visas genom en korrelation där alla tester visar en signifikansnivå på promillenivå, $p < .001$.

Tabell 1 visar en korrelationstabell över alla yrkeskategorier, tabellen visar att det finns ett värde av $r = .57$, $N = 97$, $p < .05$ och ett samband mellan hur anställda upplever motivation och förebyggande kring psykisk ohälsa. Om arbetsgivaren förebygger psykisk ohälsa känner anställda en högre motivation. Det finns en tydlig koppling till att drabbas av psykisk ohälsa och arbetsgivarens förebyggande vid psykisk ohälsa. Om arbetsgivaren förebygger psykisk ohälsa så drabbas färre anställda av psykisk ohälsa. Detta visar korrelationstabellen med ett värde av $r = .73$, $N = 97$, $p < .05$. Det finns också ett samband mellan att uppleva stress och att kunna koppla av på matraster, har man ett stressat arbete är det en hög risk för att man inte kan koppla av på sin matrast. Tabellen visar också att ett stressigt arbete har ett samband med hur anställda upplever psykisk ohälsa, detta visar ett värde av $r = .65$, $N = 97$, $p < .05$. Är det ett stressigt arbete finns det en ökad risk för psykisk ohälsa. Slutligen visar tabellen att om de anställda kan påverka sina arbetsuppgifter har de också en högre motivation på arbetet, i tabellen syns ett värde av $r = .48$, $N = 97$, $p < .05$ som påvisar att det finns ett samband mellan motivation och att kunna påverka sina arbetsuppgifter.

Tabell 1. Korrelationstabell över alla yrkeskategorier och samband mellan olika faktorer.

Alla yrken	Arbetstider	Psykisk ohälsa	Motivation	Stress	Arbetsuppgift	Matraster	Arbetsgivarens förebyggande
Arbetstider	-						
Psykisk ohälsa	.39	-					
Motivation	.40	.64	-				
Stress	.40	.65	.54	-			
Arbetsuppgift	.36	.38	.48	.31	-		
Matraster	.35	.51	.46	.49	.39	-	
Arbetsgivarens förebyggande	.26	.73	.57	.45	.23	.43	-

I tabell 2 visas en korrelationstabellen som visar en korrelation med yrkeskategorin hälsa och sjukvård och dess samband till olika faktorer. Det finns höga värden mellan hur de anställda kan påverka arbetstiderna och att känna motivation, om de anställda kan påverka arbetstiderna känner de också högre motivation, detta påvisas genom ett värde där $r=.67$, $N=23$, $p<.05$.

Tabell 2 visar också ett starkt samband mellan att uppleva psykisk ohälsa och att känna stress, detta visar ett värde av $r=.77$, $N=23$, $p<.05$. I tabell 2 visar det sig att om de anställda känner stress på arbetsplatsen så är risken hög för att drabbas av psykisk ohälsa. Det finns också starka samband mellan att känna motivation och stress, korrelationstabellen visar ett värde där $r=.59$, $N=23$, $p<.05$. Motivationen blir lägre vid stressiga situationer på arbetsplatsen och då påverkas också arbetsuppgifterna. Vid stressiga situationer kan de anställda inte påverka arbetsuppgifterna. Som tidigare korrelationstabell (se tabell 1) visade så visar även denna att det finns ett samband mellan att uppleva stress och kunna koppla av på matraster.

Tabell 2. Korrelationstabell över yrkeskategorin hälsa och sjukvård och dess samband till olika faktorer.

Hälsa & sjukvård	Arbetstider	Psykisk ohälsa	Motivation	Stress	Arbetsuppgift	Matraster	Arbetsgivarens förebyggande
Arbetstider	-						
Psykisk ohälsa	.43	-					
Motivation	.67	.62	-				
Stress	.49	.77	.59	-			
Arbetsuppgift	.47	.42	.47	.54	-		
Matraster	.26	.21	.33	.48	.18	-	
Arbetsgivarens förebyggande	.24	.26	.51	.38	.17	.38	-

I tabell 3 syns en korrelationstabellen över ospecificerade yrken som visar att det finns ett samband mellan psykisk ohälsa och om man kan påverka arbetstiderna. Tabell 3 visar att det finns ett starkt samband mellan psykisk ohälsa och att känna motivation på arbetsplatsen. Om de anställda har hög motivation på arbetsplatsen så drabbas de i mindre utsträckning av psykisk ohälsa, detta visar ett värde $r=.82$, $N=17$, $p<.05$ i korrelationstabellen (se tabell 3). Korrelationstabellen påvisar också ett samband mellan att känna motivation på arbetsplatsen

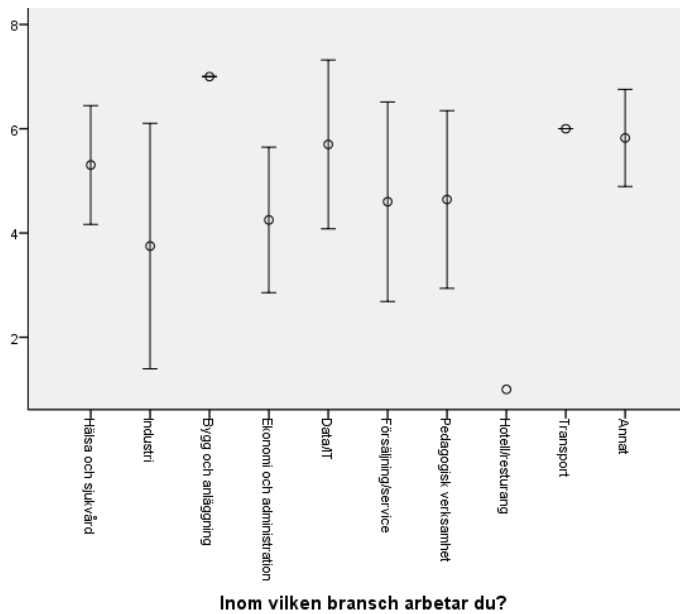
och om arbetsgivaren förebygger psykisk ohälsa detta visar ett värde på $r=.62$, $N=17$, $p<.05$. Det finns även ett starkt samband mellan om de anställda kan påverka arbetsuppgifterna och om de anställda kan koppla av på sina matraster. Kan de anställda påverka arbetsuppgifterna så finns det en högre chans att de kan slappna av på sina matraster detta bevisas av ett värde av $r=.79$, $N=17$, $p<.05$.

Tabell 3. Korrelationstabell över ospecificerade yrken och dess samband till olika faktorer.

Ospecificerade yrken	Arbetstider	Psykisk ohälsa	Motivation	Stress	Arbetsuppgift	Matraster	Arbetsgivarens förebyggande
Arbetstider	-						
Psykisk ohälsa	.52	-					
Motivation	.43	.82	-				
Stress	.27	.55	.41	-			
Arbetsuppgift	.12	.41	.38	-.02	-		
Matraster	-.01	.45	.52	.30	.79	-	
Arbetsgivarens förebyggande	.05	.52	.62	.03	.51	.41	-

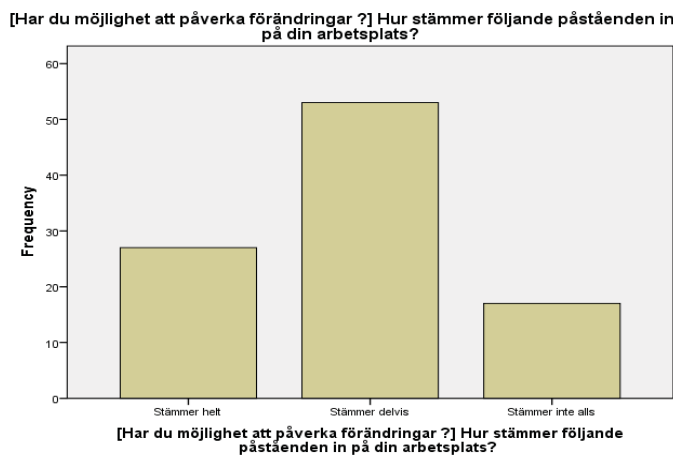
Det finns en anmärkningsvärd skillnad i korrelationerna som syns i tabell 2 och tabell 3 mellan yrkeskategorierna hälsa och sjukvård och de ospecificerade yrkena. Det finns en topp i hälsa och sjukvård och sambanden till stress och psykisk ohälsa där det förekommer mer stress och en större risk för psykisk ohälsa jämfört med vad de ospecificerade yrkena upplever. Det finns däremot en större skillnad i yrkeskategorin med ospecificerade yrken och deras upplevelser av faktorerna motivation och psykisk ohälsa. De ospecificerade yrkena upplever högre motivation och då en mindre risk för att drabbas av psykisk ohälsa jämfört med anställda inom hälsa och sjukvård.

På frågan om *"till vilken grad man tycker att man har möjlighet att påverka stressnivån"* (se bilaga 1) så upplever deltagarna att de kan påverka stressnivån i en hög utsträckning generellt. Men det finns ett samband mellan hur ekonomi/administration och data/it upplever att de kan påverka stressnivån. Data/it upplever att de kan påverka stressnivån i högre utsträckning än ekonomi/administration och signifikansnivån visar $p<.05$. (Se figur 2).



Figur 2. Graf över hur olika yrkesgrupper upplever att de kan påverka stressnivån (skala 1 inte alls till 5 ja, alltid) på arbetsplatsen i konfidensintervall 95%.

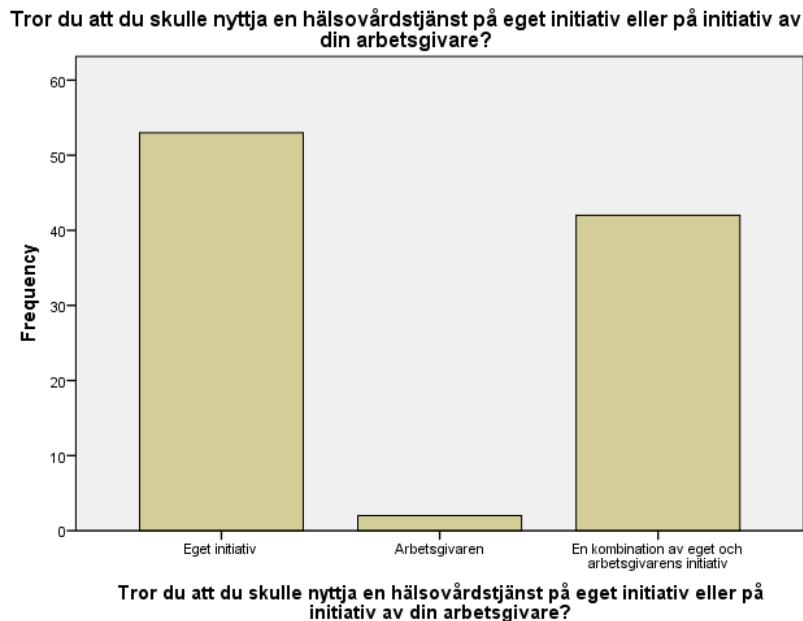
Vid förändringar känner deltagarna sig informerade om förändringar och därmed känner de sig mer delaktig på arbetsplatsen, detta visar en korrelation på promillenivå av frågorna ”hålls du informerad om förändringar” och ”känner du dig delaktig på arbetsplatsen”, $p < .001$. (se bilaga 1) Trots att deltagarna känner sig informerade och delaktiga så visar nedanstående figur att de flesta deltagarna upplever att de endast kan påverka förändringar till viss del.



Figur 3. Stapeldiagram över deltagarnas svar angående möjlighet att påverka förändringar.

54 % av deltagarna känner inte till arbetsgivarens skyldigheter via arbetsmiljölagen vid psykisk ohälsa på arbetsplatsen och deltagarna upplever att arbetsgivaren engagerar sig enbart till viss del i deras välbefinnande på arbetsplatsen. Även i de öppna svaren framkommer det att arbetsgivaren inom de flesta yrkeskategorier inte gör något fysiskt för att förbättra arbetsmiljön och välbefinnandet. Det som förekommer i en del fall är att det bjuds på fredagsfika samt en del årliga aktiviteter för att upprätthålla någon form av sammanhållning. Yrkeskategorin data/it var den enda kategorin som framhävde att det fanns ett högt

friskvårdsbidrag med märkbara resultat på medarbetares välbefinnande. Vid psykisk ohälsa skulle 54,6 % av deltagarna kunna tänka sig att besöka någon form av samtalsterapeut av eget initiativ figuren visar att det även skulle kunna vara en kombination mellan eget initiativ och arbetsgivarens. Däremot skulle endast 3 % av deltagarna kunna tänka sig att besöka en hälsovårdstjänst på arbetsgivarens initiativ.



Figur 4. Stapeldiagram över initiativet till nyttjandet av hälsovårdstjänster.

I de öppna svaren framkommer det att deltagarna generellt tycker att det är viktigast att det finns bra arbetskamrater och att man får feedback från både arbetsgivare och arbetskamrater. På frågan *"känner du dig trygg i din anställning"* (se bilaga 1) svarade kategorin med hälsa och sjukvård att de känner sig trygga på grund av att det är ett bristyrke. I kategorier med industri/bygg och anläggning känner de sig trygga eftersom det finns fler årskontrakt och det är stora bolag. Inom ekonomi och administration anser deltagarna att det är deras expert kompetens som bringar trygghet i anställningen. Den yrkeskategori som frångår de andra är pedagogisk verksamhet där de känner en mindre trygghet på grund av neddragningar, oro för varsel och sparkrav samt otrygghet från arbetsgivare.

I de öppna svaren med frågan om *"vad som motiverar dig på arbetsplatsen och vad är anledningen till att du känner dig motiverad eller inte motiverad på arbetsplatsen"* (se bilaga 1) framkom det generellt att positiv bekräftelse, uppskattning, arbetskamrater, patienter, kunder och känslan av sammanhang är faktorer som motiverar anställda på olika arbetsplatser. Deltagare inom pedagogisk verksamhet upplevde en stor glädje och motivation på arbetsplatsen trots oron och otryggheten kring anställningen. Kategorin med deltagare från försäljning och service upplevde att de var utbytbara och kände sig därför mindre motiverade på arbetsplatsen.

Diskussion

Syftet med studien var att undersöka anställdas psykiska välbefinnande på arbetsplatsen i olika yrkesgrupper med fokus på att finna samband och relationer mellan gruppdynamik, arbetsmotivation, stress och förebyggande arbete kring psykisk ohälsa. I resultatet så framkommer det att arbetsinsatserna uppskattas som ett led av verksamheten och det är framförallt arbetskamraterna som visar varandra uppskattning på arbetsplatsen. Det visade sig även att det är arbetskamraterna som motivera varandra. I resultatet så visade det sig att arbetsgivaren inte bidrar till någon känsla av uppskattning och motivation till de anställda och detta resultat var generellt över yrkeskategorierna. Eftersom arbetskamraterna motivera varandra finns det en positiv effekt som bidra till life skills som är källan till erfarenhetsutbyte, socialt stöd och gemenskap och det leder till ökad självkänsla för medarbetare (Hallberg, 2010).

Överlag i resultatet så motiveras alla yrkeskategorier på arbetsplatsen av arbetskamrater, kunder och patienter. Men inom yrkeskategorin pedagogisk verksamhet så känner de anställda en stor glädje och motivation på arbetsplatsen men det finns samtidigt en oro och otrygghet kring anställningen då det förekommer varsel på olika arbetsplatser. Att ha en otrygg anställningsform bidrar till att de anställda känner ökad stress och ohälsa, genom dessa faktorer påverkas även livet utanför arbetet (Jedin et al., 1999). Inom yrkeskategorin med ospecificerade yrken så framkom det att de känner en hög motivation och det finns då en mindre risk att de drabbas av psykisk ohälsa jämfört med hälsa och sjukvård.

I resultatet framkommer det att gruppdynamiken blir bättre om arbetsgivaren engagera sig i välbefinnandet på arbetsplatsen men för att det välbefinnandet ska existera behöver medarbetarna uppskattning och feedback från arbetsgivaren. Beteendeaktiveringsystemet gör att de anställda är mottagliga för positiv respons och motiveras då som en följd av den responsen. Om arbetsgivaren ger mer respons så leder det till att anställda känner sig mer motiverade (Diefendorff & Mehta, 2007). Även joharifönstret kan kopplas till feedback och medvetenheten om sig själv vilket bidrar till en ökning av det öppna och det okända jaget. Detta leder till en större självinsikt som kan bidra till att bygga upp ett bra förtroende inom gruppen (Bell, 1997). Det framkommer även i resultatet att det endast är de som har god kommunikation med arbetsgivaren som får uppskattning och känner ett välbefinnande på arbetsplatsen. Detta kan kopplas till den psykosociala arbetsmiljön som kan försämrans genom att inte känna någon uppskattning från arbetsgivaren men även genom dålig kommunikation med begränsad delaktighet. Detta leder till att hälsorisker kan uppstå och kombinationen med tidspress och krav gör att arbetsplatsolyckor kan uppkomma samt sjukskrivningar (Jedin et al., 1999). Utifrån faktorerna i Mc Graths modell, krav och konsekvenser, kan oro, obehag och ångest leda till en dålig psykosocial arbetsmiljö (Kaufmann & Kaufmann, 2005). I yrkeskategorin data/it upplever de anställda att det finns en stor möjlighet att påverka stressnivån, detta leder till en bättre psykosocial arbetsmiljö i jämförelse med övriga yrkeskategorier. I en korrelation framkommer det i yrkeskategorin hälsa och sjukvård att de upplever en hög stressnivå som påverkar risken för psykisk ohälsa som ökar i samband med stress.

90,8 % av deltagarna i studien upplever att de blir informerade vid kommande förändringar på arbetsplatsen och genom det får de anställda en upplevelse av ökad delaktighet. Trots dessa faktorer upplevs en begränsning till att kunna påverka förändringar. Payne (2008) menar att empowerment är källan till motivation, målsättning och kontroll vid olika situationer. Genom att uppleva en egenmakt och kontroll så stärks de anställda som individer genom personliga resurser såsom ökad självkänsla och självförtroende. Detta är faktorer som leder till en känsla av delaktighet på arbetsplatsen och ett större handlingsutrymme (Payne, 2008).

Det framkommer av resultatet att mer än hälften av deltagarna inte känner till arbetsgivarens skyldigheter vid psykisk ohälsa och det görs inte särskilt mycket för att förbättra arbetsmiljön och välbefinnandet. 54,6 % av deltagarna skulle kunna tänka sig att nyttja en hälsovårdstjänst men då på eget initiativ eller eventuellt i en kombination tillsammans med arbetsgivaren. I en folkhälso rapport framkommer det att psykiskt välbefinnande har försämrats (Socialstyrelsen, 2009) och detta bekräftas av resultaten då det endast är yrkeskategorin data/it som har ett väldigt högt friskvårdbidrag med en tydlig information till de anställda.

Utifrån deltagarnas öppna svar har det framkommit att det som är av störst betydelse är bra arbetskamrater och att det förekommer feedback från både arbetsgivare och arbetskamrater. I Frio-teorins samhörighetsfas framkommer det att den största faktorn till att känna samhörighet är att det finns en förståelse för varandra och ett socialt nätverk (Menckel & Österblom, 2000). Gemensamma mål, kommunikation och tillgänglighet är viktiga faktorer som har stor betydelse för att kunna känna samhörighet i gruppen (Gollwitzer, 1999). Även KASAM som är känslan av sammanhang och som gör att de anställda upplever tillvaron som meningsfull och på så sätt leder till en bättre hälsa (Lundsbye et al., 2010). Dessa teorier belyser vikten av samhörighet för att på sikt bidra till ett välbefinnande och de öppna svaren i enkäten bekräftas genom detta.

En frisk arbetsplats kännetecknas av bra ledarskap, god kommunikation, delaktighet och öppenhet (Hallberg, 2010). Inom alla yrkeskategorier utom data/it motsägs detta då det förekommer bristande kommunikation från arbetsgivaren vilket leder till minskad delaktighet. Även om arbetskamraterna är en bidragande faktor till att känna sig motiverad och ha en samhörighet på arbetsplatsen, så är det i grund och botten arbetsgivaren som är källan till att känna sig stressad, oinformerad, icke delaktig och att upplevelsen av att det inte finns någon gemenskap i gruppen (Angelöw, 1991).

48,5 % av deltagare som deltog i studien var i åldern 41-50 år och är generellt mer nöjda på sin arbetsplats, anledningen till detta kan vara upplevelsen av mer kontroll över arbetsuppgifterna och jobbstyrningen, högre flexibilitet, självständighet och en känslomässig balans. Foskare menar även att äldre arbetstagare är generellt mer nöjda med sitt arbete och befästa med sociala miljöer (Tenihälä, 2013).

Slutsats

Frågeställningarna som genomsyrar studien är anställdas upplevelser av psykisk ohälsa på arbetsplatsen och vad görs för att förebygga eller åtgärda psykisk ohälsa? Deltagarna mellan 41-50 känner en stor glädje och samhörighet på sin arbetsplats. Alla deltagare upplever att det är arbetskamraterna som motiverar dem till största del, men även patienter och kunder. 90,8 % av deltagarna i studien upplevde att de fick information från arbetsgivaren, men att de inte kan påverka olika situationer. Mer än hälften av deltagarna känner inte till arbetsgivarens skyldigheter vid psykisk ohälsa, och det visar sig även att det inte finns så mycket engagemang från arbetsgivaren för att förebygga ett gott välbefinnande och en bra arbetsmiljö. Det finns samband som visar att relationen mellan arbetsgivarens förebyggande vid psykisk ohälsa och motivation, stress, avkoppling och arbetsuppgifter påverkar varandra. Om arbetsgivaren förebygger psykisk ohälsa så finns det en större chans för att anställda inte drabbas av psykisk ohälsa, de känner även mer motivation och mindre stress på arbetsplatsen, detta gäller generellt för alla yrkeskategorier. Det finns även ett samband mellan att kunna påverka sina arbetsuppgifter som även då medför att anställda kan koppla av mer på matraster, känner större motivation och mindre stress. För vidare forskning inom detta område, hade det varit intressant att undersöka ålderskillnader inom psykisk ohälsa och arbetsmiljö. Studien hade också kunnat undersökas utifrån arbetsgivarens perspektiv vad gäller informationshantering och förebyggande handlingsplan vid psykisk ohälsa.

Metoddiskussion

Validitet inriktar sig på giltighet och relevans i materialet vilket är kopplat till hur enkätfrågorna är utformade och att rätt frågor sälls i förhållande till vad författarna vill få fram med undersökningen. Reliabilitet inriktar sig på pålitlighet och precision och att få fram rätt information i analysen. Målet är att undersökningen ska vara av hög trovärdighet och då har också undersökningen hög reliabilitet (Larsen, 2007). Hög reliabilitet kan vara svår att nå i vissa frågor då en del svar är öppna och också gör det möjligt att tolka svaren relativt fritt från varje individ och då kan också trovärdigheten vara av mindre tillförlitlighet. Alla svar skickades över från Webpoll till SPSS, vilket gjorde att det inte gick att missa några svar, eller egna feltolkningar som hade kunnat ske om värdena hade förts över manuellt. Författarna anser att undersökning är av hög validitet då den utgår från den teoretiska bakgrunden för att utforma bra intervjufrågor som är djupgående och förklarar anställdas upplevelser. Frågorna är också kopplade till undersökningens syfte utifrån frågeställningen och bakgrunden. Undersökning kan samtidigt ifrågasättas vad gäller validitet då frågorna är vardagliga och utgår från traditionella faktorer. En kvantitativ undersökning valdes på grund av viljan att uppnå ett så stort deltagarantal som möjligt. Enkäten skulle ha kunnat förbättras genom att lägga till svarsalternativet ”vet inte och ibland”, därför att deltagarna kanske inte har erfarenheten som frågan kräver och kan därför inte ge ett korrekt svar. De öppna svaren i enkäten (se bilaga 1) var obligatoriska, detta medförde ett rätt stort bortfall i icke fullständiga ifyllda enkäter, av 146 stycken var 97 stycken enkäter ifyllda med fullständiga svar. Om det hade funnits valmöjligheten att inte svara på de öppna svaren, hade det troligtvis medfört ett större deltagarantal men med färre svarande på de öppna frågorna.

Referenser

- AFS 2003:4. *Arbetsmiljöverkets författningssamling*: Stockholm: Arbetsmiljöverket
- Angelöw, B. (1991). *Det goda förändringsarbetet- Om individ och organisation i förändring*. Lund: Studentlitteratur
- Arbetsmiljöverket (2008). *Arbetsorsakade besvär 2008*. Arbetsmiljöverket: SCB
- Aronsson, G & Lindh, T. (2004). *Långtidsfriskas arbetsvillkor. En populationsstudie*. Arbete och hälsa, 2004:10; Arbetslivsinstitutet
- Bell, L.A., Washington, S., Weinsteine, G. & Love, B. (1997). *Knowing ourselves as instructors*. In M, L. Bell & P. Griffin (Eds). *Teaching for diversity and social justice: A Sourcebook*. NY: Routledge.
- Diefendorff, J-M & Mehta, K. (2007). The relations of motivational traits with workplace deviance. *Journal of applied psychology*. 967-977. University of Akron. Doi: 10.1037/0021-9010.92.4.967
- Forslund, M. (2013). *Organisering och ledning*. Stockholm: Liber AB.
- Gollwitzer, P. M (1999). *Implementation intentions- strong effects of simple plans*. American psychological association. University of Konstanz. 7.493-503.
- Friese, S. (2014). *Qualitative data analysis with Atlas.ti*. London: Sage Publications Ltd
- Granér, R. (1994). *Personalgruppens psykologi*. Studentlitteratur AB, Lund
- Günzel, M & Zanderin, L. (2012) *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*. Malmö: Liber
- Hallberg, L. (2010). *Hälsa och Livsstil-forskning & praktiska tillämpningar*. Lund: Studentlitteratur.
- Jedin, K., Hägg, G. M., Marklund, S., Nygren, Å., Teorell, T & Vingård, E. (1999). *Ett friskt arbetsliv. Fysiska och psykosociala orsakssamband samt möjligheter till prevention och tidig rehabilitering*. Arbete och hälsa, 1999:22; Arbetslivsinstitutet
- Kaufmann, G & Kaufmann, A. (2005). *Psykologi i organisation och ledning*. Lund: Studentlitteratur
- Larsen, A K. (2007). *Metod helt enkelt. En introduktion till samhällsvetenskaplig metod*. Malmö: Gleerups
- Luft, J. (1984). *Group process: An introduction to group dynamics*. Palo Alto, CA: Mayfilde.
- Lundsbye, M, Sandell, G, Währborg, P, Fälth, T & Holmberg, B. (2010). *Familjeterapins grunder- Ett interaktionistiskt perspektiv, baserat på system-, Process- och kommunikationsteori*. Falkenberg: Natur och Kultur akademiska

- Menckel, E. & Österblom, L. (2000). *Hälsofrämjande processer på arbetsplatsen. Om ledarskap, resurser och egen kraft*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Månsson, E. (2008). *Att skapa en känsla av sammanhang- om resultatet av hälsofrämjande strategier bland lärare*. *Arbete och hälsa*, 2008:42:5; Arbetslivsinstitutet.
- Payne, M. (2008). *Modern teoribildning i socialt arbete*. Bokförlaget Natur och Kultur, Stockholm
- Ryden, O & Stenström, U. (2008). *Hälsopsykologi- Psykologiska aspekter på hälsa-och sjukdom*. Stockholm: Bonnier utbildning AB.
- Seyle, H. (1956). *The stress of life*. McGraw-Hill: New York.
- Socialstyrelsen. (2009). Hämtad 2015-05-10.
- Tenihälä, A, Linna, A, Von Bonsdorff, M, Pentti, J, Vahtera, J, Kivimäki, M & Elovainio, M. (2013). *Organizational justice, sickness absence and employee age*. *Journal of managerial psychology*, vol 28 No. 7/8, 2013, pp, 805-825. Emerald group publishing limited 0268-3946. DIO.1108/JMP-07-2013-0246
- Vahlne Westerhäll, L, Bergroth, A & Ekholm, J. (2009). *Rehabiliteringsvetenskap- rehabilitering till arbetslivet i ett flerdisciplinärt perspektiv*. Lund: Studentlitteratur

Bilagor

Bilaga 1

Psykiskt välbefinnande på arbetsplatsen

Undersökning av arbetstagares psykiska välbefinnande på arbetsplatsen med inriktning på arbetsmotivation, gruppdynamik, psykisk ohälsa och stressrelaterade faktorer.

Vi är tre studenter från Blekinge Tekniska Högskola som genomför vårt kandidatarbete inom arbetspsykologi. För detta arbete krävs tillgång till statistiskt underlag, vilket är syftet denna Web-enkät.

Vi hoppas att du vill ta dig tid till att svara på frågorna och gör det i den ordningen som frågorna kommer. För att kunna medverka i denna enkät behöver du ha en anställning inom någon typ av organisation. Enkäten är helt **anonym** och svaren kommer inte att kunna kopplas till Dig som enskild individ.

Svaren på enkäten kommer att analyseras i analysprogrammet SPSS och resultaten presenteras sedan i tabellformat.

Den här enkäten innehåller 32 frågor

Profil

Är du man eller kvinna?!

*

Välj **bara en** av följande:

- Kvinna
 Man

Vad är din ålder?

*

Välj **bara en** av följande:

- Under 20 år
 20 - 30 år
 31 - 40 år
 41 - 50 år
 Äldre än 50 år

Inom vilken bransch arbetar du?

*

Välj **bara en** av följande:

- Hälsa och sjukvård
- Industri
- Bygg och anläggning
- Ekonomi och administration
- Data/IT
- Försäljning/service
- Pedagogisk verksamhet
- Hotell/resturang
- Kultur/Media
- Transport
- Annat

Hur länge har du arbetat inom denna bransch?

*

Välj **bara en** av följande:

- 1 - 2 år
- 3 - 5 år
- 6 - 10 år
- 11 - 15 år
- 16 - 20 år
- Mer är 20 år

Ungefär hur många anställda finns det på din arbetsplats? *

Endast siffror kan skrivas i detta fält.

Skriv ditt svar här:

Den avdelning, enhet, etc. som du ingår i.

Vilken anställningsform har du? *

Välj **bara en** av följande:

- Heltidsanställd
- Deltidsanställd
- Timanställd
- Studerande
- Egen företagare

Arbetsmiljö

Hur stämmer följande påståenden in på din arbetsplats? *

Välj det korrekta svaret för varje punkt:

	Stämmer helt	Stämmer delvis	Stämmer inte alls
Känner du dig delaktig på din arbetsplats?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hålls du informerad om förändringar?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Har du möjlighet att påverka förändringar ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Känner du att din arbetsgivare engagerar sig i ditt välbefinnande?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

I vilken grad tycker du att du har möjlighet att påverka följande:

(1: Inte alls - 10: Stor möjlighet)

*

Välj det korrekta svaret för varje punkt:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Stressnivå	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivationsgrad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Förebyggande åtgärder vid psykisk ohälsa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbetstider	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vilka arbetstider har du vanligtvis i ditt arbete? *

Välj **bara en** av följande:

- Dagtid
- Kvällsarbete
- Nattarbete
- Skift- eller helgarbete

Är det vanligt att du jobbar övertid? *Välj **bara en** av följande:

- Arbetar aldrig eller nästan aldrig övertid
- Arbetar övertid åtminstone vid något tillfälle per månad
- Arbetar övertid åtminstone vid något tillfälle per vecka
- Arbetar ofta övertid

Om du arbetar övertid, kan du själv bestämma när du vill förlägga övertiden? ***Svara bara på denna fråga om följande villkor är uppfyllda:**Svaret var 'Arbetar övertid åtminstone vid något tillfälle per månad' *eller* 'Arbetar övertid åtminstone vid något tillfälle per vecka' *eller* 'Arbetar ofta övertid' vid fråga '10 [B4]' (Är det vanligt att du jobbar övertid?)Välj **bara en** av följande:

- Ja
- Nej

Känner du att du är trygg i din anställning på din arbetsplats? Kommentera gärna i textfältet. *Välj **bara en** av följande:

- Ja
- Nej
- Varierande

Kommentera dina val här:

Känner du till arbetsgivarens skyldigheter via arbetsmiljölagen vid psykisk ohälsa på arbetsplatsen? *

Välj **bara en** av följande:

- Ja
- Nej

Välbefinnande

I vilken grad tycker du att arbetsgivaren förebygger psykisk ohälsa på din arbetsplats?

(1: Inte alls - 5: Mycket bra)

*

Välj **bara en** av följande:

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Om du skulle drabbas av psykisk ohälsa, vilken hälsovårdstjänst skulle du då kunna tänka dig att besöka? *

Välj **alla** som stämmer:

- Vårdcentral
- Företagshälsa
- Psykiatri
- Rehabilitering
- Psykolog/samtalsterapeut/kurator
- Annat ...

Tror du att du skulle nyttja en hälsovårdstjänst på eget initiativ eller på initiativ av din arbetsgivare? *

Välj **bara en** av följande:

- Eget initiativ
- Arbetsgivaren
- En kombination av eget och arbetsgivarens initiativ

Känner du att dina arbetsinsatser uppskattas som ett led att verksamheten fungerar bra på din arbetsplats? *

Välj det korrekta svaret för varje punkt:

	Inte alls	I viss mån	I hög grad
Av överordnade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Av arbetskamrater	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Av kunder, patienter, elever, klienter, eller motsvarande	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Stress

Känner du att du har tillräckligt med tid för att hinna med ordinarie arbetsuppgifter? *

Välj **bara en** av följande:

- Ja, ofta
- Sällan
- Nej, inte alls

Kan du utnyttja matraster och pauser till att koppla av från arbetet?

(1: Inte alls - 5: Ja, alltid)

*

Välj **bara en** av följande:

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Kan du själv prioritera i vilken ordning dina arbetsuppgifter ska utföras?

(1: Inte alls - 5: Ja, alltid)

*

Välj **bara en** av följande:

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Motivation

Känner du dig motiverad på din arbetsplats? *

Välj **bara en** av följande:

- Ja
 Nej

Vid ja, vem motiverar dig på din arbetsplats? *

Svara bara på denna fråga om följande villkor är uppfyllda:

Svaret var 'Ja' vid fråga '21 [E1]' (Känner du dig motiverad på din arbetsplats?)

Välj **alla** som stämmer:

- Mina medarbetare
 Mina överordnade
 Kunder, Patienter, Elever, Klienter eller motsvarande
 Annat:

Vad motiverar dig i övrigt på din arbetsplats? *

Skriv ditt svar här:

Med dina egna ord - Vad är anledningen till att du känner dig motiverad eller inte motiverad på din arbetsplats? *

Skriv ditt svar här:

Gruppdynamik & Kommunikation

Hur upplever du gruppdynamiken på din arbetsplats? *

Välj **bara en** av följande:

- Mycket bra
- Bra
- Inte så bra
- Dålig

Hur är stämningen på din arbetsplats? *

Välj det korrekta svaret för varje punkt:

	Stämmer helt	Stämmer ganska bra	Stämmer inte så bra	Stämmer inte alls
Det är en lugn och behaglig stämning på arbetsplatsen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det är god sammanhållning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mina arbetskamrater ställer upp för mig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mina arbetskamrater har förståelse för mig om jag har en dålig dag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag kommer bra överens med mina överordnade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag trivs bra med mina arbetskamrater	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Har du någon gång känt dig utfrysst på arbetsplatsen av chefer eller medarbetare tex, de utesluter Dig från information, inte hälsar, inte svara på frågor ? *

Välj **bara en** av följande:

- Ja
- Nej

Om Ja, beror det på arbetskamrater eller arbetsgivare/överordnade? *

Svara bara på denna fråga om följande villkor är uppfyllda:

Svaret var 'Ja' vid fråga '27 [F3]' (Har du någon gång känt dig utfrysad på arbetsplatsen av chefer eller medarbetare tex, de utesluter Dig från information, inte hälsar, inte svara på frågor ?)

Välj **bara en** av följande:

- Arbetskamrater
- Arbetsgivare/Överordnad
- Både arbetskamrater och arbetsgivare/överordnad

Hur fungerar kommunikationen mellan dig och din arbetsgivare? *

Välj **bara en** av följande:

- Mycket bra
- Bra
- Inte så bra
- Dåligt

Hur fungerar kommunikationen mellan dig och dina arbetskamrater? *

Välj **bara en** av följande:

- Mycket bra
- Bra
- Inte så bra
- Dåligt

Slutfrågor

Med tanke på din nuvarande hälsa, tror du att du kan arbeta i ditt nuvarande yrke om två år?

Välj **bara en** av följande:

- Ja, ganska säkert
- Jag är osäker på det
- Nej, troligen inte

Kommentera dina val här:

Vad gör ditt företag/organisation för att skapa en god arbetsmiljö och ett gott välbefinnande?

Skriv ditt svar här:

Tack för din medverkan!

Skicka in din enkät.

Tack för att du svarat på denna enkät.